■关注“双减”■

阅读提示　《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》已实施23天,但人们围绕有关“双减”的话题,依旧热度不减。为此本报记者就相关问题进行了采访,看看学校、学生、家长都发生哪些变化。

“双减”政策实施23天——

学校用心 学生开心 家长“不忧薪”

“双减”政策实施23天以来,各种声音层出不穷,争议不断。那么,真正的状态如何?记者近日在西安市进行了探访。连日来,记者一路看到的是:学校特色活动多了,教师“立德树人”的初心更加明晰;家长花费少了,也契合了下班时间,接孩子放学既安心又省心;孩子作业少了,兴趣爱好也有了时间,身心更加健康……

学校的变化:注重综合发展了

日前,西安市新城区太华路小学课后服务的航模课上,学生们看到自己动手制作的航模在操场上高高飞起时,开心地欢呼……

这是“双减”后,中小学里普遍能看到的一种现象。

西安市莲湖区沣惠路小学的课后服务中,周三为全校无作业日,周三、五开展走班制的社团活动,周一、二、四以作业辅导、答疑解惑为主,为学有余力的学生进行拓展;西安高新国际学校实施课后服务“5+2”模式,课后服务内容主要包括自主学习活动,指导学生认真完成作业,对学习有困难的学生进行辅导与答疑,为学有余力的学生拓展学习空间……各个学校都开设了丰富多彩的课后服务。

沣惠路小学校长曹彩育说,学校社团活动仅室外的活动就有足球、乒乓球、羽毛球和啦啦操,还结合不同需求推出与学科知识相关的素质活动,比如二年级的古诗手势操、音乐韵律操、捏陶泥,五年级的数独等。

“我们老师看似更累了,实际是作业布置少了,批改作业的工作量就小了;唯分数论的观念变化后,学校衡量教师唯成绩论的压力自然会减轻不少。”西安市周至县一公办小学教师吴明说,“其实培养孩子德智体美劳全面发展才是我们的使命,也是我们希望的状态!”

“一开始,我不理解,总觉得把教育的所有责任都压给老师有点太过分,但实际上老师也是家长,作为家长,谁希望自己的孩子仅仅是成绩好?”一民办小学六年级班主任陈小梅如是说。

家长的变化:身心明显放松了

“如果明补变暗补,接下去要花的钱更多了,会不会越减负担越重?”“一刀切,并不能从根本上解决家长的焦虑,中、高考的成绩压力依旧存在,人到中年还得捡课本,白天当‘社畜’,晚上当老师,怎么感觉更‘卷’了?”……“双减”官方消息一出,家长们还是各种焦虑。

但随着9月1日开学,家长有了实践后的真实感受。

萝卜蹲、萝卜蹲,萝卜蹲完苹果蹲……9月9日晚上8点多,西安市西郊汪鹏家的客厅里,夫妻两人及一大一小两个孩子玩得异常开心。这一景象,在汪鹏印象里,至少整整3年没有过了。身为5年级学生家长,汪鹏说,暑假之前,孩子每天做完作业基本都十一、二点了,不是“抓狂吼孩子”,就是“匆匆催睡夜已深”,搞得很焦虑。

“现在,孩子在学校基本就把作业做完了,家里吼声少了,互动的时间有了!”记者调查显示,这是“双减”执行后一些家庭晚间的普遍现象。

在文化传媒业工作的宇文生提及近日自己的真实感受时说道:“周末再也不用火急火燎地带着孩子奔走在各种培训班之间了,家里有了真正的周末,也有了久违的和谐。”

最让家长开心的是,家庭经济负担的普遍减轻。

“大家都不培训了,这是一个起点。从暑假到现在,我已经省了1万多元的培训费。”西安市一初二学生家长孟洁扳着指头越算越轻松。而多位初中生的家长在受访时表示,照此下去,一年能省下三四万元补课费。

尽管焦虑和各种担忧短时间内不会消失,但“双减”带给广大家长的好处是真真切切的。

在西安一电厂工作的刘文娟夫妻俩最近心里乐开了花。

“以前孩子总是渴望我们能去接他放学,可我和他爸都在一个厂里上班,没下班孩子就放学了,亲自去接孩子基本不可能。”9月8日17时55分,刘文娟站在孩子学校门口幸福地说,“现在孩子每天在学校写作业至6点多,本校老师辅导作业不仅让人放心,而且课后服务价格低,我们又能下了班再来接,别提多舒心了!”

学生的变化:发自内心开心了

“嗨,作业做完了没?完了咱一会去游泳!”9月12日15时左右,西安新知小学五年级学生曲晓妍通过微信询问自己的同学杨依依。得到肯定答复后,两人在家长的陪同下,开心地在水面上撒欢……

比起往日不间断培训的周末,“双减”后孩子的开心体现在多个方面。

“以前放学后只能去托管班写作业,现在终于可以做自己喜欢的事了,航模课让我学到很多平时接触不到的知识。”太华路小学五年级学生毛梓恒乐呵呵地说,“另外,作业少了,我觉得自己不再是应付着为做作业而做作业了!”

参加了古诗手势操社团后,沣惠路小学二年级学生侯佳乐的兴奋溢于言表:“以前放学就被接到托管班,现在和同学一起,跟着诗歌内容配合音乐做相关的手势,别提多有趣了。”

记者调查发现,义务教育阶段学校目前普遍开设了课后服务,钢琴、体育、编程、美术、音乐、书法……极大地丰富了学生的课后生活,也尽可能地满足了一些学生的学科需求。

李宇成是西安市八十九中初二年级公认的品学兼优的好学生。提起“双减”对自己的影响,他直说“放松了许多”。“双减”后,他不但参加了学校课后服务的羽毛球社团,并且一到周末也有了更充足的打球时间,言语间透露出阳光少年该有的朝气。

探访中,不管学习成绩好坏,学生们普遍发自内心地表示,平时作业少了、周末自己的兴趣爱好也有了充足的时间。

(文中部分受访者为化名)

□本报记者　王何军

陕西超七成农民工家庭对随迁子女教育情况满意

本报讯(记者 鲜康)日前,国家统计局陕西调查总队依托农民工监测调查网点,采用问卷调查和现场访谈相结合的方式,开展农民工随迁子女教育情况专题调研。据悉,超七成农民工家庭对子女当前教育情况满意,但受教育成本高、照顾孩子压力大、户籍限制多等因素仍困扰着部分举家外出农民工家庭。

据《2020年陕西省教育事业发展统计公报》资料,2020年全省义务教育阶段在校生中进城务工人员随迁子女40.6万人,占全省义务教育阶段在校生总数的10.0%。

随迁子女向城市聚集,多数选择公办学校

随着经济社会发展,越来越多农民工选择将适龄子女带入城市学习生活,让子女享受更加优质的教育资源。公办学校因其较低的入学门槛和可靠的教学质量,成为农民工子女入学的最优选。调查显示,67.5%的随迁子女家长选择让子女在公办学校就读。

在择校时,教学质量和离家距离是农民工家庭首先考虑的因素。学前教育阶段,家长会首先考虑离家距离来选择,高中教育阶段,家长偏向于将教学质量作为择校的重要考量指标。

社会与思想观念的进步,歧视农民工及其子女的社会风气大大改观,农民工随迁子女能较快地融入城市校园生活,与同学融洽相处,超七成农民工家庭对子女当前教育情况满意。

受教育成本高,入学限制多

在学前阶段,公共财政教育支出占比高,家庭教育负担较轻;自小学阶段之后,校外支出明显增加。目前,义务教育阶段普遍实行的是按照户籍和居住地划分学区来解决孩子的入学问题,学区学校会优先考虑户籍和居住地在辖区内的孩子入学,加重了家长照顾子女的负担。

近年来,我省出台了系列农民工随迁子女异地入学、异地参加中高考的政策方案,保障随迁子女入学机会,但仍旧面临很多困难。随迁子女入学前需准备居住证、务工证、户籍证、学籍流出证等诸多材料,等待审核时间久,严重影响随迁子女入学效率。受户籍限制,义务教育阶段和高中阶段在当地升学难度大。

加快公办学校建设步伐,简化入学手续

根据调查情况,国家统计局陕西调查总队建议,要尽快落实《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》等政策,加大政策宣传力度。增加公办学校学位供给,加大对民办学校扶持力度,分流随迁子女入读民办学校。

降低农民工子女的入学条件,减少需要提交的证明材料,简化农民工子女的入学手续,提高办理各种证明的效率。对拥有稳定住所或在本地就读达到一定时间的随迁子女,开放异地中高考限制,避免因环境等外界因素的转变而影响高考发挥。

彰显学校教育教学主阵地作用

——对话西安新知小学教育集团总校长刘岚

近日,就大家热议的“双减”,记者采访了西安新知小学教育集团(以下简称新知教育集团)总校长刘岚,看看这家兼有公办、民办学校的知名教育集团的认知和实践。

刘岚表示,“双减”政策落地是重塑全民教育价值观的过程,是教育机制体制重建的过程,是让学生回归正轨学校教育的过程。“‘减’的是量,‘增’的是学校教育教学的质,‘双减’再次明确了学校教育教学主阵地的作用。”

家长学生普遍欢迎

“我了解的情况是全市课后服务实现了全覆盖,市级鼓励‘一校一策’,各校根据学校的实际情况制定具体方案。”刘岚说。

目前,新知教育集团内,学生们在课后服务中主要的任务是完成作业,同时进行体育锻炼、阅读、艺术、科技等方面的学习提升。

以旗下太华路小学为例,学校系统分析了空间、时间、人员、资源等条件,制定了《太华路小学的课后服务实施方案》,细化“5+2”的具体安排,形成了完整的课后服务顶层设计架构,并以此明确了课程安排,将此项工作进行了系统构建与实施。

据刘岚介绍,通过走访,学生们还是很满意的,他们说在学校做作业效率比在家快很多,正确率也高。家长们对课后服务也很欢迎,一方面切实解决了上班和接孩子的时间冲突问题,另一方面减轻了回家辅导孩子学习的难题。

确保“双减”不减教学质量

在课后服务实施过程中,新知教育集团确定了“增效‘双减’,标本兼治创新推进‘双减’工作”目标——构建新的学科教学常规,落实大课间活动,加大课程整合力度,培养学生良好的学习习惯。

刘岚说,每天25分钟的大课间活动,使学生每天体育锻炼不少于1小时得到了保证。而且优化作业设计后,三至六年级学生的作业都能在1小时内完成。

在提高课堂教学效益上,新知教育集团明确:进一步加强课堂教学改革力度,向课堂40分钟要质量,绝不因教师自身的原因,搞课堂不足课外补,确保“双减”不减教学质量。

教师能力有效提升

对于教师的影响,刘岚认为,劳动强度增加是暂时的,从长远看,“双减”必将使教师的有效教学能力和综合能力得到不断提升,进而教学更加“如鱼得水”。

新知教育集团明确,要加强教师教学常规的执行意识,提高教师优化教学设计和课堂教学过程的能力;要加强信息技术和学科教学的整合研究,发挥多媒体辅助教学的强大优势,提高教师的有效教学能力。

比如,较少量的学生作业设计力求形式多样,充分挖掘学生的潜力,发展学生的思维,培养学生的能力,同时解放教师的劳动力——批改量少了,从劳动密集型向智慧型转变。

又如,建立“课堂教学改革指导小组”,开展随堂听课,进行有针对性的一对一指导,提高全体教师的课堂驾驭能力。

“目前,课后服务工作顺利开展,学校也将积极总结、反思提升质量,把惠民政策落实到位。”刘岚说。　□本报记者　王何军

9月22日,安康市汉阴县初级中学为落实中小学“五项管理”规定、进一步了解学生视力情况、提高学生爱眼意识,组织全校2000余名学生进行了免费视力测试和健康用眼知识普及教育。　□兰本波　摄

在差异化需求中构建新型企业福利体系

企业福利由来已久,企业期望通过福利管理为员工带来工作之余的惊喜,增强企业与员工间的互信、尊重与满意度,从而塑造独特的企业文化,最终对内实现激励效果,对外提升雇主品牌。现在越来越多的企业认识到:福利作为现代人力资源战略实施的重要组成部分,不仅在对人才的吸引、挽留方面有着独特的效果,而且在提高员工的认同感和敬业度方面起着举足轻重的作用。

企业福利分为法定福利与补充福利两大类。社保、公积金一类属于法定福利范畴,通常情况下企业需按照国家相关法律法规及政策规定来执行;而节假日、健康体检、培训、住房用车与餐饮相关补贴等均属于补充福利范围,在企业内的可操作空间及实施灵活性相对较高。

不同类福利在企业中的实施程度有所不同,餐补、通讯补贴、交通补贴、健康体检、年节福利、旅游、弹性工作、健身等依然是各类企业目前实施较为普遍的福利项目,但此类福利项目也最容易和外部进行比较,很难发挥出特有的竞争性。当下企业都在不断创新福利管理项目,探索员工差异化需求,构建新型福利体系。

人力资源实践:如何设计企业福利,让员工与老板都满意。但凡涉及员工切身利益的薪资待遇问题,薪酬抑或是福利,其实一直存在着一对矛盾:企业成本VS员工满意。考虑到当前的经济形势,调研显示,近7成企业明确要求要进行福利成本管控,而在实施福利成本控制的过程中,企业HR普遍感受到最具挑战的事情是在控成本的同时如何保证员工满意度不下降。对此,在成本管控的压力下,员工福利管理工作如何开展,才能保证员工与老板都满意?

1.重视员工福利需求的沟通价值

沟通漏斗原理启发我们:员工对福利的感知价值往往比福利本身更有价值。

对一些企业而言,福利带来了不小的运营成本。但更不幸的是,很多员工都抱怨自己的福利不好。其实许多公司在福利项目上支付了不小的成本,但就是达不到福利设计的预期效果。关键并不在于为员工提供了哪些福利,而是提供福利的方式以及与员工沟通的技巧。

往往是企业为员工提供了许多不同名目的福利项目,但由于福利项目过于普遍化,很难激发员工内心深处的感受。有时候作为福利工作管理者的HR都觉得福利发放是流程化作业,更何况是多数情况下仅接受福利的员工呢?在这种情况下,其实员工真正的福利需求并未被发掘出来。不过发展至今,许多企业HR逐步意识到员工福利需求可通过沟通发掘出来。企业开展福利沟通工作,除了帮助员工对公司的福利体系有更为清晰的认识和理解,还希望达到提升员工满意度的效果。

福利沟通渠道的选择是常被问及的问题,数据显示企业当前常用的制度规范以及开会讨论等福利沟通渠道并不见得是有效的,较为有效的沟通渠道或方式多为企业中尚不多见的员工参与互动和建立内部沟通平台等。

2.合理投入福利成本,多元化福利选择

既要考虑福利成本压力,还要重视福利投入的产出比,多元化福利项目应运而生。其实福利就是锦上添花的事情,要做的重点就是:创新和福利需求沟通。

如果是新贵/成熟/标杆企业,此类企业的福利创新通常是会朝向员工激励方向发展,当前较热的有:员工中长期保留和激励,员工持股、虚拟股权、员工储蓄等。如果是常见的普通企业,团队建设、旅游福利、弹性工作、员工健康管理等是较为关注的项目,除了匹配当下年轻员工的特点和需求,企业方面也对团队建设和集体活动类福利比较重视,意在通过该类福利的投入来增强团队凝聚力,提升企业文化和对外的雇主品牌形象。

3.差异化需求分析,让福利弹出员工满意度

新生代力量已然成为职场主力军,新生代员工追求个性、自主选择的特点已成公认事实,在企业中,年轻一代的差异化培养、差异化激励也是业界的热门话题,差异化和多元化的福利也需要跟上时代,而新兴的弹性福利正匹配当下形势。

弹性福利是企业福利管理发展的一大趋势,弹性福利指在一定的人均福利预算范围内,根据员工年龄、婚否情况、职位特征、兴趣爱好、性格特征等推出多种福利项目。弹性福利最大的特点是能够在可控的福利成本下,让员工得到真正想要的,提升福利性价比。具体讲:

a.平衡企业需求和员工需求,解决企业福利成本和员工满意度的矛盾;

b.透明可视,帮助员工清晰福利价值,增强福利感知度,发挥福利激励作用;

c.满足员工个性化、差异化需求,福利人性化。

弹性福利管理模式在国内企业的普及度也越来越高,从年龄结构上看,90后员工对具有时代属性的潮流福利更加青睐;而80后员工对多休几天假,多点时间陪伴家人的暖心福利更为满意;从职位上看,基层员工特别是技术工程师等角色,往往不会考虑太遥远的事情,因此对股权并不看重,一般就是希望拿更高的薪水;而销售人员、运营人员、市场营销人员,对个人成长、培训类福利更感兴趣。简而言之,需要通过远景福利吸引高管,发展前景和情怀留住中层,薪酬福利安定基层。

资深HR从业者认为决策层认可及决策风险是弹性福利计划成功实施的关键,除此之外,方案设计的合理性、福利产品的多元化,员工感受度及满意度的提升以及弹性福利管理平台的完善性和灵活性也较为关键。

(陕西西影数码传媒科技有限责任公司　杨敏洁)